



COVID-19

dan Realiti Baharu Organisasi dan Manusia

Editor

Rusli Ahmad

Fitri Suraya Mohamad

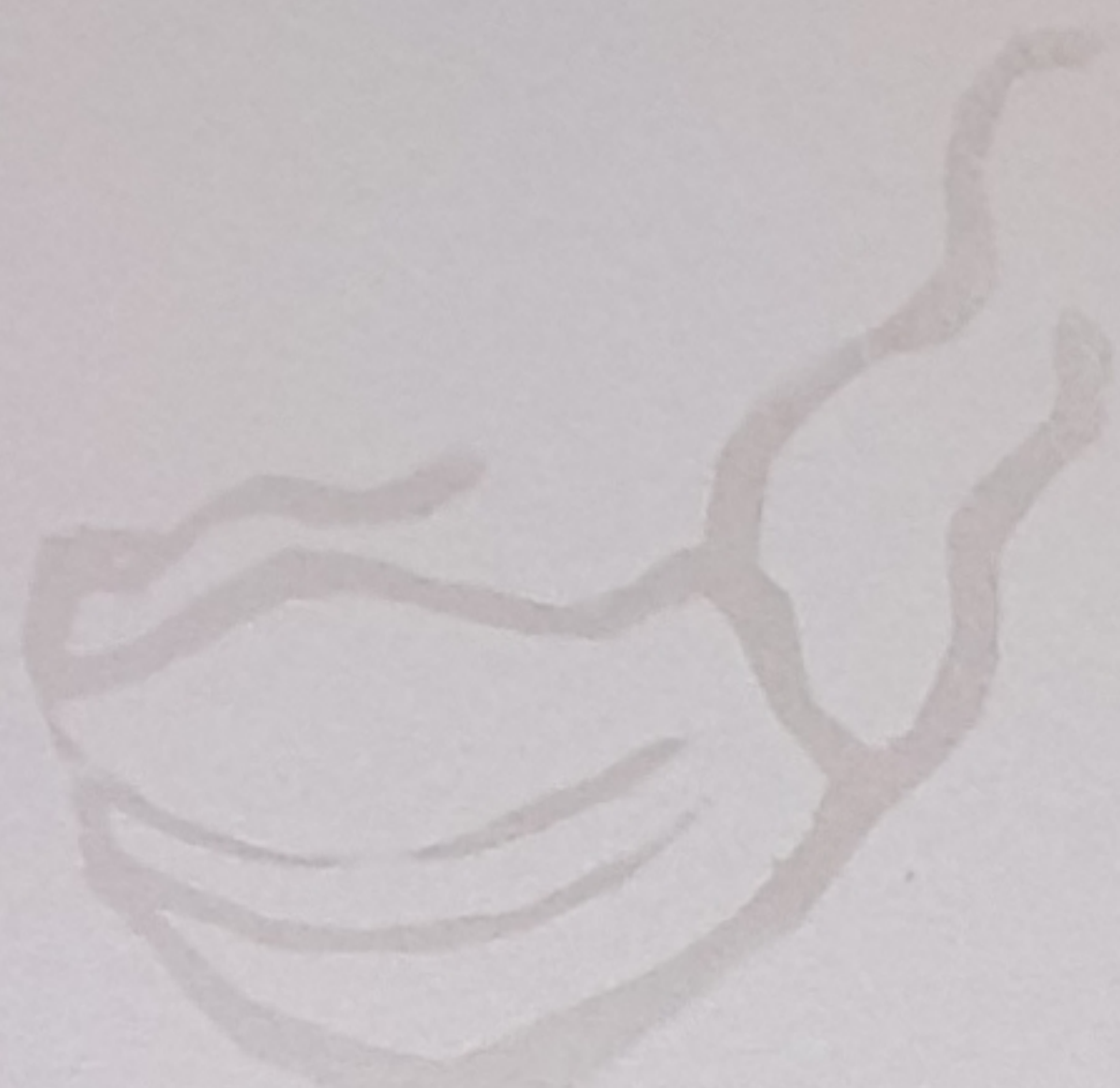
COVID-19

dan Realiti Baharu Organisasi dan Manusia

Editor

**Rusli Ahmad
Fitri Suraya Mohamad**

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK



Kandungan

<i>Prakata</i>	ix
<i>Penghargaan</i>	xi
<i>Dedikasi</i>	xiii
<i>Pendahuluan</i>	1
<i>Amalan Sumber Manusia</i>	5
Bab 1 PKP dan PKPB, Satu Perspektif Baharu di Malaysia: 'Abnormal', kepada 'New Normal' Menjadi 'Normal'dalam Kalangan Pekerja	7
Bab 2 Kepimpinan dan Gaya Berfikir serta Pembuatan Keputusan dalam Mendepani Isu Covid-19 di Malaysia	13
Bab 3 Pengurusan dan Amalan Sumber Manusia dalam Organisasi	23
Bab 4 Teknologi dalam Pembangunan Sumber Manusia ketika Pandemik Covid-19	31
Bab 5 Bekerja dari Rumah sebagai Normal Baharu	37
Bab 6 Konsep Bekerja dari Rumah: Realiti dan Cabaran	45
<i>Kaunseling Dan Psikologi</i>	53
Bab 7 Membina 'Quality World' Berasaskan 'Choice Theory' dan 'Reality Therapy'	55

Teknologi dalam Pembangunan Sumber Manusia ketika Pandemik Covid-19

Muhammad Nur Azhar Mazlan
Program Pembangunan Sumber Manusia
mmnazhar@unimas.my

Pendahuluan

Secara amnya, penggunaan teknologi dalam bidang sumber manusia dapat dibahagikan kepada dua iaitu teknologi dalam pengurusan sumber manusia dan teknologi dalam pembangunan sumber manusia. Penggunaan teknologi dalam pengurusan dan pembangunan sumber manusia mempunyai tujuan yang berlainan seperti yang berikut:

1. Teknologi dalam pengurusan sumber manusia merujuk kepada satu sistem komputer yang digunakan untuk menyokong fungsi dan aktiviti sumber manusia. Contoh teknologi dalam pengurusan sumber manusia ialah sistem maklumat sumber manusia. Antara komponen utama dalam sistem maklumat sumber manusia ialah profil pekerja, pengambilan dan pemilihan pekerja, penggajian, dan pengurusan prestasi pekerja (Mondy dan Mondy, 2014).
2. Teknologi dalam pembangunan sumber manusia pula merujuk kepada aktiviti pengajaran dan pembelajaran untuk membangunkan sumber manusia di dalam organisasi. Menurut Bennett dan Bierema, (2010), antara komponen yang terlibat adalah untuk:
 - *Individual/Group Learning*
 - *Instructional Technology*
 - *Virtual Teams*



- *Performance Improvement*
- *Social Professional Networking*
- *Career Mentoring*
- *Knowledge Sharing, dan*
- *Action Technologies*

Pelaksanaan Latihan di Organisasi

Buat masa ini, latihan yang diberikan kepada pekerja berupa latihan dalaman dan juga latihan luaran. Latihan dalaman merujuk kepada aktiviti latihan yang dilakukan di dalam organisasi itu sendiri. Unit latihan organisasi akan bertanggungjawab menyediakan latihan kepada pekerja mereka. Pekerja tidak perlu berada di luar organisasi untuk mengikuti sesi latihan ini. Latihan luaran pula merujuk kepada aktiviti latihan yang diadakan di luar organisasi. Latihan luaran ini kebiasaannya akan diselaraskan dan diadakan di lokasi yang telah ditetapkan oleh pemberi latihan. Latihan yang diadakan di luar organisasi memerlukan pekerja untuk mengikuti sesi latihan di luar organisasi. Menurut Hofmann dan Bozarth (2008), pekerja kebiasaannya tidak akan berada di pejabat apabila menghadiri sesi latihan yang dijalankan di luar organisasi dan ini akan merugikan produktiviti organisasi.

Latihan Berbantuan Komputer

Kepentingan orang ramai mengekalkan jarak satu meter antara individu akan menjadi satu norma baharu dalam kehidupan kita selepas ini. Malahan, kerajaan tidak menggalakkan perhimpunan yang membabitkan orang ramai dalam tempoh enam bulan hingga setahun (Nor Hisham Abdullah, 2020). Keadaan ini sudah semestinya akan menyukarkan aktiviti latihan dalam sesebuah organisasi, sama ada latihan dalaman organisasi (In-House Training) dan juga latihan yang dibuat di luar organisasi. Sehubungan dengan itu, bagi membolehkan aktiviti latihan dijalankan oleh organisasi tanpa melibatkan perhimpunan orang ramai, maka organisasi boleh memberikan latihan kepada pekerja dengan beralih kepada aktiviti latihan berbantuan komputer.

Latihan berbantuan komputer di dalam organisasi telah lama wujud dan dilaksanakan di negara-negara barat. Antara kaedah latihan berbantuan komputer yang biasa digunakan oleh organisasi sebelum ini ialah *courseware*. *Courseware* merupakan suatu bahan pengajaran yang telah dimasukkan ke



dalam CD-ROM. Pekerja akan disediakan dengan CD-ROM bagi mempelajari satu-satu kursus. Kapasiti simpanan yang besar (650MB) pada CD-ROM menjadikan satu pilihan yang popular daripada kalangan pembangun latihan berkomputer. Kapasiti simpanan yang besar ini membolehkan pelbagai media dapat dipaparkan kepada pekerja. Antara media yang disimpan di dalam CD-ROM ialah teks, grafik, audio, video, animasi dan simulasi. Sungguhpun begitu, penggunaan CD-ROM sebagai platform untuk latihan berbantuan komputer lama-kelamaan tidak mendapat sambutan apabila wujudnya Internet. Di samping itu, kesukaran dalam pengemaskinian bahan pengajaran ke dalam CD-ROM turut menyumbang kepada penurunan penggunaan CD-ROM pada masa kini.

Latihan dalam Talian

Internet mula diperkenalkan kepada dunia pada sekitar tahun 1990-an (Hofmann dan Bozarth, 2008). Keupayaan Internet menyampaikan maklumat dengan cepat dan meluas telah membuatnya diminati oleh semua. Kini, kelajuan Internet telah berganda-ganda berbanding dengan kelajuan tahun-tahun sebelumnya. Internet pada hari ini mampu memuat turun pelbagai media bersaiz besar seperti audio, video, animasi dan simulasi yang mempunyai saiz fail yang besar. Perkembangan teknologi Internet yang agak tinggi ini telah membolehkan latihan berbantuan komputer bertukar daripada CD-ROM kepada Internet. Latihan berbantuan komputer ini dinamakan sebagai latihan dalam talian. Nama lain untuk latihan berbantuan komputer ini ialah latihan maya (virtual training), latihan elektronik (e-Training) dan latihan bergerak (mobile learning).

Sejak pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) di Malaysia, terdapat banyak sesi latihan dan juga sesi pengajaran dan pembelajaran telah dijalankan secara dalam talian. Universiti telah mula menggunakan aktiviti pengajaran dan pembelajaran dalam talian kepada semua pelajar. Ketersediaan infrastruktur Internet di universiti telah membolehkan pengajaran dan pembelajaran dalam talian dijalankan dengan mudah. Walau bagaimanapun, keadaan ini berlaku sebaliknya kepada industri bukan pendidikan, seperti industri peruncitan, perniagaan, pertanian dan lain-lain. Latihan yang sebelum ini diadakan secara fizikal, kini terpaksa diadakan secara dalam talian. Bagi membolehkan pekerja mengekalkan prestasi dan pengetahuan yang diperlukan ketika menjalankan tugas harian, maka organisasi perlu menyediakan satu platform latihan secara dalam talian.

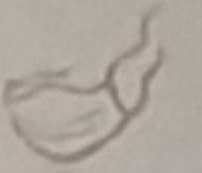


Secara umumnya, terdapat dua kaedah dalam penyediaan bahan latihan secara dalam talian seperti yang berikut:

1. Penyediaan Bahan Latihan Sedia Ada (*Off-the-shelf Training Materials*). Bahan latihan ini boleh diperolehi di Internet yang telah dibangunkan oleh pelbagai syarikat secara bayaran dan juga percuma. Contoh syarikat yang menawarkan latihan secara dalam talian ialah *Udemy*, *Khan Academy*, *Coursera* dan sebagainya
2. Penyediaan bahan latihan yang dibangunkan sendiri oleh organisasi (*Owned Training Materials*). Bahan latihan ini disediakan dan dibangunkan oleh organisasi mengikut keperluan latihan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keadaan ini serupa dengan pelaksanaan latihan di dalam organisasi (*In-House Training*).

Selain itu, dengan penawaran Internet yang laju, organisasi juga boleh menyediakan latihan kepada pekerja secara *live streaming*. Kaedah ini kebiasaannya dinamakan sebagai *web conferencing*. Sungguhpun begitu, kaedah latihan ini memerlukan infrastruktur Internet yang baik. Antara kebaikan kepada penggunaan *web conferencing* dalam latihan ialah:

1. Interaksi antara pekerja dengan jurulatih dapat diadakan seperti ketika sesi latihan fizikal.
2. Kos pengangkutan dan penginapan dapat dikurangkan oleh organisasi memandangkan pekerja tidak perlu hadir ke lokasi latihan secara fizikal (Smith, 2016).
3. Manakala kos latihan secara keseluruhan dapat dikurangkan sepenuhnya. Ini termasuklah bayaran yuran latihan yang murah berbanding secara fizikal (Smith, 2016).



Terdapat banyak perisian *web conferencing* yang boleh digunakan bagi tujuan latihan dalam talian. Antara perisian *web conferencing* yang terdapat di pasaran ialah *Microsoft Teams*, *Zoom*, *Cisco Webex*, dan lain-lain (TrustRadius. 2020).

Rumusan

Sudah semestinya kaedah penyampaian latihan dalam organisasi akan berubah. Pegawai pembangunan sumber manusia perlu memainkan peranan aktif untuk mengekalkan prestasi pekerja pada tahap yang dikehendaki. Penggunaan latihan dalam talian secara *live* merupakan satu norma baharu dalam penyediaan latihan oleh organisasi pada masa kini dan masa akan datang. Dengan alternatif ini, organisasi mampu untuk mengekalkan keupayaan pekerja dan dalam masa yang sama berupaya mengekalkan usaha dalam pekerjaan masing-masing semasa penularan virus COVID-19.

Rujukan

- Bennett, E. E. dan Bierema, L. L. (2010). The Ecology of Virtual Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 12(6), 632-647.
- Hofmann, J. dan Bozarth, J. (2008). Distance Learning and Web-based Learning. In Biech, E. (Ed). *Handbook for Workplace Learning Professionals*. USA: ASTD Press.
- Kementerian Kesihatan Malaysia (26 April 2020). Soalan Lazim Penyakit Novel Coronavirus (COVID-19). Diakses daripada <https://www.infosihat.gov.my/>
- Mondy, R. W. dan Mondy, J. B. (2014). *Human Resource Management* (13th ed.). England: Pearson.
- Nor Hisham Abdullah (26 April 2020). Jangan berhimpun selama enam bulan hingga setahun. Diakses daripada <http://www.astroawani.com/>
- Smith, D. (2016, October). 6 Steps to Moving Your Training Online. *TD at Work*, 1610.